



Bộ Tư Pháp Hoa Kỳ

Phân Ban Dân Quyền

civilrights.justice.gov

Đạo Luật Công Bằng cho Người Lao Động Mang Thai & Nơi Làm Việc của Chánh Quyền Tiểu Bang và Địa Phương

Lưu ý: Đạo Luật Công Bằng cho Người Lao Động Mang Thai (PWFA) sẽ có hiệu lực vào ngày 27 tháng Sáu, 2023. Ủy Ban Cơ Hội Việc Làm Bình Đẳng (Equal Employment Opportunity Commission, hay EEOC) Hoa Kỳ sẽ chỉ nhận đơn khiếu nại về những vi phạm khả dĩ đối với PWFA xảy ra vào hoặc sau ngày 27 tháng Sáu, 2023. Sau khi luật có hiệu lực, EEOC cũng sẽ công bố các quy định với nhiều thông tin hơn về luật này.

Đạo Luật Công Bằng cho Người Lao Động Mang Thai (Pregnant Workers Fairness Act, hay PWFA)

là luật chống kỳ thị mới của liên bang áp dụng cho các hãng sở, bao gồm cả sở làm của chánh quyền **tiểu bang và địa phương**, có từ 15 nhân viên trở lên. Luật này quy định hãng sở phải có “thích nghi hợp lý” cho những hạn chế đã biết của người lao động liên quan đến tình trạng mang thai, sanh con hoặc các tình trạng y tế liên quan, trừ khi những thích nghi này là điều “khó khăn quá mức” cho hãng sở.

Nói cách khác, **nếu nhân viên đủ tiêu chuẩn cần thay đổi công việc hoặc thay đổi điều gì về nơi làm việc** vì họ đang mang thai hoặc bị bệnh trạng liên quan đến mang thai hoặc sanh con, **thì hãng sở phải có thích nghi trừ khi việc này quá tốn kém hoặc khó khăn**. Hãng sở không được trả đũa người khiếu nại có vi phạm PWFA.

PWFA mở rộng các quyền hạn cho người lao động mang thai đã có theo luật liên bang. Ví dụ, **Tựa Đề VII của Đạo Luật Dân Quyền đã bảo vệ người lao động mang thai không bị hãng sở đối xử tệ hơn, sách nhiễu hoặc sa thải vì họ đang mang thai**. Luật tương tự cũng cấm hãng sở trả thù những người lao động khiếu nại về kỳ thị khi mang thai.

PWFA hoạt động ra sao?

Khi người lao động cần thay đổi môi trường làm việc hoặc công việc thì họ nên yêu cầu điều đó. Hãng sở có thể nêu thắc mắc để hiểu rõ người lao động cần gì. Điều này được gọi là tiến trình tương tác.

Hãng sở có phải thích nghi chính xác như người lao động yêu cầu không?

Hãng sở có thể thích nghi khác với những điều người lao động yêu cầu. Miễn là thay đổi sẽ giải quyết được nhu cầu của người lao động, thì đây có thể là “thích nghi hợp lý”, theo đòi hỏi của PWFA. Nếu hãng sở không đồng ý với một thay đổi họ có thể thực hiện mà không gặp khó khăn quá mức, thì hãng sở có thể đã vi phạm PWFA.

Nhân viên có chuyên môn (qualified employee) là gì?

Nhân viên có chuyên môn là người có thể thực hiện các chức năng thiết yếu trong công việc của họ dù có hay không được thích nghi hợp lý từ hãng sở. Người lao động không thể làm một hoặc nhiều nhiệm vụ thiết yếu cho công việc mà vẫn có thể là “nhân viên có chuyên môn” nếu họ chỉ tạm thời không thể làm việc, có thể thực hiện nhiệm vụ công việc trong tương lai gần và việc người lao động không thể làm nhiệm vụ công việc có thể được thích nghi hợp lý.

Xem trang tiếp theo để biết một số thí dụ khả dĩ về các thích nghi người lao động có thể yêu cầu và thông tin về cách nộp đơn khiếu nại.



Bộ Tư Pháp Hoa Kỳ

Phân Ban Dân Quyền

Một số thí dụ về các loại yêu cầu thích nghi ở nơi làm việc của chánh quyền tiểu bang và địa phương?

- Một cảnh sát đang mang thai năm tháng yêu cầu một bộ đồng phục mới vì bộ đồng phục hiện tại của họ không còn vừa nữa.
- Một viên chức cải huấn đang mang thai yêu cầu mang theo đồ ăn khi làm nhiệm vụ và có người thay thế để nghỉ thêm hai lần trong mỗi ca làm việc.
- Một kỹ thuật viên y tế khẩn cấp của thành phố yêu cầu được giao công việc bàn giấy tạm thời do tình trạng y tế liên quan đến mang thai làm sẽ nguy hiểm nếu họ phải nâng bệnh nhân.
- Một nhân viên tại nơi ở tạm cho động vật của quận đang mang thai yêu cầu được ngồi trên ghế ở bàn tiếp nhận của nơi ở tạm, thay vì đứng.
- Một giáo sư tại một trường đại học tiểu bang yêu cầu giảng dạy theo cách trực tuyến khi nằm trên giường trong hai tuần do tình trạng liên quan đến thai kỳ của họ.

Liên Lạc với ELS

202-514-3831

TTY: 202-514-6780

ELS.Outreach@usdoj.gov

*Xin lưu ý rằng ELS
không cố vấn pháp lý.*

Tìm hiểu thêm tại: www.justice.gov/crt/laws-we-enforce

Cách Nộp Đơn Khiếu Nại theo PWFA và Cách DOJ Thực Thi Luật này

Nếu quý vị tin rằng hãng sở kỳ thị hoặc trả đũa và vi phạm PWFA thì nên nộp đơn khiếu nại lên Ủy Ban Cơ Hội Việc Làm Bình Đẳng Hoa Kỳ càng sớm càng tốt vì luật có quy định thời hạn nghiêm ngặt. Quý vị có thể liên lạc với EEOC tại www.eeoc.gov hay 1-800-669-4000.

Nếu EEOC đồng ý rằng hãng sở đã vi phạm PWFA thì EEOC sẽ cố gắng hòa giải hoặc dàn xếp khiếu nại. Nếu sở làm là chánh quyền tiểu bang hoặc địa phương và EEOC không giải quyết khiếu nại thì EEOC sẽ gửi đơn khiếu nại đến Bộ Phận Kiện Tụng Việc Làm (Employment Litigation Section, hay ELS) của Bộ Tư Pháp (Department of Justice, hay DOJ) Hoa Kỳ.

DOJ có thể nộp đơn kiện lên tòa án liên bang, và người hoặc những người bị ảnh hưởng bởi vi phạm PWFA có thể tham gia hoặc “can thiệp vào” vụ kiện này. Nếu DOJ không nộp đơn kiện, DOJ có thể gửi cho người nộp đơn cáo buộc Thông Báo Quyền Khởi Kiện, cho họ tự mình nộp đơn kiện hoặc được hỗ trợ của luật sư mà họ chọn và trả tiền.